

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh

a. Komunikasi

Indikator komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi dari organisasi ke khalayak, dan komunikasi dari khalayak ke organisasi membentuk komunikasi. Indikator terbesar yang mendukung komunikasi yaitu komunikasi vertikal dimana perintah yang diberikan pimpinan dapat dimengerti dengan baik.

b. Lingkungan Kerja

Indikator *optimism, mindfulness, authenticity, belonging, meaning* dan *vitaly* membentuk lingkungan kerja. Indikator terbesar yang mendukung lingkungan kerja yaitu *belonging* dan *meaning* dimana space kerja yang tercipta dapat mewadahi sosialisasi informal antar karyawan dan terciptanya ekosistem tempat kerja yang menyediakan pilihan dan pemberdayaan karyawan dalam bekerja dalam tim atau sendiri.

c. Beban Kerja

Indikator beban fisik, beban waktu dan beban mental membentuk beban kerja. Indikator terbesar yang mendukung beban kerja yaitu beban fisik dan beban mental dimana beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai

dengan standar pekerjaan saya dan target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.

d. Kepuasan Kerja

Indikator *satisfaction with the work itself*, *satisfaction with pay*, *satisfaction with promotion* dan *satisfaction with supervision* membentuk kepuasan kerja. Indikator terbesar yang mendukung kepuasan kerja yaitu *satisfaction with the work itself* dan *satisfaction with promotion* dimana memperoleh kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan dan merasa senang ketika dapat kenaikan upah/gaji saat promosi.

- Komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja mendukung kepuasan kerja karyawan PT. Duta Fuji Electric.

2. Saran

Adapun saran – saran yang dapat penulis kemukakan yaitu sebagai berikut:

A. Bagi Pengembangan Ilmu

Dalam pengembangan ilmu manajemen ekonomi, saat ini sangat diperlukan skill yang mendukung pada tenaga kerja *sales* dan bisnis. Hal ini dikarenakan semakin banyak perusahaan yang berlomba – lomba dalam perekrutan karyawan baru agar mendapat *freshmen* bertalenta dalam pekerjaan dan berkomunikasi di perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan skill bagi para pelamar yang ingin melamar kerja ke perusahaan. Pengembangan skill ini dapat dilakukan dengan cara membaca

referensi bertema bagaimana cara berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dan pelanggan di perusahaan. Sehingga diharapkan semakin banyak juga yang bersedia berbagi pengalaman dalam kecakapan berkomunikasi.

B. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar tidak hanya fokus pada variabel yang ada dipenelitian ini namun perlunya menambah variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti penempatan kerja dan produktivitas kerja atau yang lainnya supaya peneliti memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan maksimal.

- Bagi Perusahaan

1. Komunikasi

Saat ini *sales* perusahaan berlomba – lomba dalam memasarkan produk. Dilihat dari hasil penelitian ini indikasi kelemahan variabel terdapat pada komunikasi horizontal. Hal ini dapat menjadi evaluasi untuk perusahaan dalam peningkatan komunikasi dan pengetahuan pada *sales* PT. Duta Fuji Electric agar dapat bersaing di pasaran.

2. Lingkungan Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat indikasi kelemahan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator *belonging*. Hal ini dapat menjadi evaluasi pada perusahaan untuk merubah suasana ruangan kerja karyawan. Selain itu, pemberian *space* kerja yang luas dan nyaman juga dinyatakan dalam mendukung lingkungan kerja. Oleh karena itu,

perusahaan disarankan agar melakukan perubahan kembali terkait dengan *space* kerja dan juga *furniture* yang mendukung suasana kerja karyawan.

3. Beban Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat indikasi kelemahan yang terdapat pada variabel beban kerja terdapat pada indikator saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Hal ini dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk memberikan tugas kerja yang berbeda agar suasana dalam bekerja berubah atau berbeda dari biasanya. Salah satunya dengan cara membuat pertukaran tugas kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan memberikan saran kepada karyawan agar berinisiatif membantu sesama karyawan.

4. Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat indikasi kelemahan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator merasa gagal karena saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya. Hal ini dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk memberikan toleransi dan pengampunan kepada karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas yang diberikan agar tidak menimbulkan efek negatif yang muncul dalam pemikiran karyawan.